



Motifs de décision

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes,

requérant,

et

Société canadienne des postes; RMS Pope
incorporée,

intimées.

Dossier du Conseil : 27029-C

Référence neutre : 2013 CCRI 672

Le 28 janvier 2013

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) était composé de M^{re} Elizabeth MacPherson, Présidente, ainsi que de MM. Patrick Heinke et Norman Rivard, Membres.

Ont comparu

M^{rs} Jean-Marc Eddie et Joël Dubois, pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes;

M^{rs} John D.R. Craig et Michael S. Smyth, pour la Société canadienne des postes;

M^c Thomas A. Stefanik, pour RMS Pope incorporée.

I – Contexte

[1] Le 8 août 2008, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (le STTP ou le syndicat) a présenté une demande en vertu de l'article 35 du *Code canadien du travail* (Partie I –

Relations du travail) (le *Code*), afin que le Conseil déclare que la Société canadienne des postes (la SCP) et RMS Pope incorporée (RMS Pope) constituent un employeur unique aux fins du *Code*. Cette demande a été réunie avec trois demandes similaires en instance devant le Conseil, également présentées en vertu de l'article 35, à savoir les dossiers du Conseil n^{os} 26935-C (TLM Logistics/JCE Logistics, Oshawa), 26936-C (Eazy Express, Owen Sound) et 27028-C (Super Express, Fredericton).

[2] La SCP a soulevé une objection préliminaire relativement à la compétence du Conseil pour instruire les demandes. Une audience concernant cette objection a été tenue le 16 janvier 2012. À la suite de l'audience et d'un commun accord, les parties ont présenté des observations écrites. Le 29 février 2012, le Conseil a rendu une décision sommaire dans laquelle il concluait qu'il avait compétence pour instruire les demandes présentées par le syndicat en vertu de l'article 35. Les motifs de cette décision, *Société canadienne des postes*, 2012 CCRI 635 (*SCP 635*), ont été rendus le 9 mars 2012.

[3] Au cours des instances devant le Conseil, Eazy Express et Super Express ont perdu les contrats qu'elles détenant respectivement avec la SCP. Le 30 avril 2012, le Conseil a conclu que les demandes du syndicat relatives à ces entreprises étaient devenues théoriques, et il a donc clos les dossiers s'y rapportant (*Société canadienne des postes*, 2012 CCRI LD 2787). Le 30 octobre 2012, le syndicat a retiré la demande concernant TLM Logistics/JCE Logistics (dossier du Conseil n^o 26935-C). La présente décision porte donc exclusivement sur la demande de déclaration d'employeur unique présentée par le STTP concernant la SCP et RMS Pope.

[4] Le Conseil a entendu les parties relativement au bien-fondé de la demande du syndicat aux dates suivantes : du 9 au 11 mai, du 30 octobre au 1^{er} novembre et le 15 novembre 2012.

II – Faits

[5] La SCP a été constituée en société d'État fédérale en 1981 et elle est responsable, en vertu de la *Loi sur la Société canadienne des postes*, L.R.C. (1985), ch. C-10 (la LSCP), de la prestation de services comportant le relevage, la transmission et la distribution de messages, renseignements, fonds ou marchandises, dans le régime intérieur et dans le régime international.

Pour s'acquitter de ce mandat, la SCP emploie plus de 60 000 employés, qui exercent diverses fonctions. Elle conclut également des contrats avec des fournisseurs de services externes (entrepreneurs) pour l'exécution de certaines activités, notamment le service routier (SR) et le service urbain fusionné (SUF), et elle procède ainsi depuis des décennies. La LSCP reconnaît l'existence de ces entrepreneurs postaux et les définit ainsi au paragraphe 2(1) : « [t]oute personne partie à un contrat d'entreprise avec la Société pour la transmission des envois ».

[6] Le réseau de la SCP est constitué d'établissements mécanisés, de centres de desserte postale (CDP) et de bureaux de poste locaux. Il existe environ 130 « routes » ou itinéraires nationaux et 1 060 itinéraires régionaux qui servent au transfert du courrier entre les établissements, les CDP et les bureaux de poste locaux. Le transport du courrier entre les établissements, les CDP et les bureaux de poste locaux est assuré par des entrepreneurs de SR; aucun employé de la SCP n'accomplit ce travail. Dans le cas des contrats nationaux, le courrier est chargé à bord des véhicules et en est déchargé par des employés de la SCP qui sont membres du STTP. Par contre, les travailleurs du SR affectés aux itinéraires régionaux chargent et déchargent eux-mêmes leur propre véhicule.

[7] Les appels d'offres pour les contrats de SR sont très détaillés. L'annexe A de tous les documents d'appel d'offres précise non seulement l'heure exacte à laquelle doit être distribué et ramassé le courrier à chacun des arrêts situés le long de l'itinéraire, mais elle précise également le type de véhicule requis, l'âge des véhicules ainsi que l'équipement qui doit être fourni par l'entrepreneur. Les entrepreneurs sont tenus d'obtenir des autorisations de sécurité (vérification du casier judiciaire) pour tous les employés qui ont accès au courrier, ou aux biens ou à l'équipement de la SCP. À la suite de l'appel d'offres, l'annexe A est incorporée au contrat final que la SCP conclut avec le soumissionnaire retenu.

[8] Pour couvrir tous les itinéraires du SR, la SCP conclut des contrats avec environ entre 600 et 800 différents entrepreneurs. Le profil de ces entrepreneurs n'est pas uniforme : il peut s'agir d'importantes entreprises de camionnage nationales ou internationales, aussi bien que de propriétaires-exploitants. Les classes de véhicule utilisées, qui vont de camions gros porteurs de 53 pieds à de petites fourgonnettes de transport, dépendent de l'itinéraire et des exigences qui y

sont associées. Selon les dispositions du contrat, l'entrepreneur peut être rémunéré par facturation (au volume) ou par paiements périodiques fixes. Les entrepreneurs peuvent subir des pertes s'ils ont sous-évalué les coûts rattachés au contrat ou si leurs dépenses augmentent de manière inattendue. Outre une formule qui prévoit les éventuelles augmentations de coût du carburant ainsi que des dispositions applicables aux transports spéciaux ou avec surcharge, rien ne permet à un entrepreneur d'obtenir de la SCP une compensation si ses coûts dépassent les prévisions. La durée moyenne d'un contrat de SR est de cinq ans, et depuis 2005, 70 % des contrats de SR ont été renouvelés avec les mêmes entrepreneurs.

[9] Les contrats de SUF prévoient la distribution du courrier et des colis entre les bureaux de poste locaux et les comptoirs postaux, les armoires de relais ou les boîtes aux lettres publiques. À cet égard, le travail ressemble, bien qu'il ne soit pas identique, à celui qu'exécutent les livreurs de service postal (LSP), qui sont des employés de Postes Canada. Les LSP sont membres de l'unité de négociation représentée par le STTP. Aux endroits où la SCP a recours à des LSP, il n'y a pas d'entrepreneurs de SUF, et vice versa. Les appels d'offres et les contrats définitifs pour le SUF sont extrêmement détaillés. La SCP précise les types de véhicule qui doivent être utilisés ainsi que les horaires de travail. L'entrepreneur est responsable de la formation et de l'affectation des employés qu'il embauche, mais il doit s'assurer, conformément à l'exigence de la SCP, que ceux-ci satisfont à certaines normes en matière d'habillement et d'apparence, lesquelles comprennent le port d'un uniforme. En fait de matériel et de formation, la SCP ne fournit rien d'autre qu'un terminal de données portatif (TDP), qui sert à consigner l'information relative au mouvement des lettres et des colis. Selon l'horaire de leur itinéraire, les travailleurs du SUF peuvent avoir accès aux clés de certaines installations de la SCP.

[10] Dans l'ensemble du pays, environ 200 contrats de SUF ont été conclus, avec environ 108 différents entrepreneurs de SUF. La durée moyenne d'un contrat de SUF est de cinq ans, et depuis 2005, seulement 58 % des entrepreneurs titulaires ont vu leurs contrats renouvelés. Dans de nombreux cas, le non-renouvellement s'explique par le fait que le titulaire a décidé de ne pas présenter de soumission quand le nouvel appel d'offres a été lancé. Dans d'autres cas, un autre entrepreneur a présenté une soumission moins élevée et est parvenu à déloger le titulaire.

[11] RMS Pope est une entreprise familiale dont le siège social est situé à Terre-Neuve. Elle a conclu avec la SCP un certain nombre de contrats de SUF et de SR pour les provinces de l'Atlantique. Au moment de l'instance devant le Conseil, RMS Pope était partie à 14 contrats de SR et à 9 contrats de SUF avec la SCP dans la région du Canada atlantique. La majorité de ces contrats concernaient des itinéraires à Terre-Neuve. Le contrat le plus important que RMS Pope détient actuellement avec la SCP est un contrat de SUF qu'elle a obtenu en 2010 pour le Cap-Breton. Le Conseil a été informé que le contrat de SUF pour le Cap-Breton est un des plus importants contrats décernés par la SCP dans la région du Canada atlantique, et qu'il englobe 11 itinéraires, qui desservent Sydney, North Sydney, Glace Bay et New Waterford. Outre le travail qu'elle exécute pour la SCP, RMS Pope fait affaire dans les secteurs de la location de propriétés, de l'entretien de matériel vidéo ainsi que de l'aménagement paysager et du déneigement. Son travail pour la SCP représente de 40 à 60 % de ses activités. Les employés de RMS Pope qui exécutent le travail lié au SR et au SUF à Terre-Neuve ne sont pas syndiqués, alors que ceux des autres provinces de l'Atlantique sont membres du STTP.

[12] Le STTP est un syndicat national. Il est l'agent négociateur accrédité de deux unités d'employés de l'exploitation de la SCP, à savoir l'unité de l'exploitation urbaine et l'unité des factrices et facteurs ruraux et suburbains. À la fin des années 1990, le STTP a commencé à syndiquer les travailleurs du SR et du SUF dans l'ensemble du Canada. En décembre 2006, il a été accrédité pour représenter une unité de travailleurs du SR et du SUF employés par RMS Pope en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard (ordonnance du Conseil n° 9215-U).

[13] La demande du STTP vise à ce que le Conseil déclare qu'aux fins des relations du travail, la SCP et RMS Pope constituent un employeur unique, au sens de l'article 35 du *Code*.

III – Position des parties

A – Le STTP

[14] Le syndicat soutient que, dès lors qu'a été rempli le critère à cinq volets défini par le Conseil canadien des relations du travail (le CCRT) dans *Presse Canadienne et autres* (1976),

13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60) (*Presse Canadienne*), lequel critère a été précisé dans *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699) (*Limousine Murray Hill*), le Conseil peut exercer son pouvoir discrétionnaire et formuler une déclaration d'employeur unique, s'il est convaincu qu'un objectif lié aux relations du travail justifie une telle déclaration. Le syndicat soutient que toutes les conditions nécessaires sont respectées en l'espèce pour qu'une déclaration de ce genre puisse être formulée.

[15] Le STTP soutient que la SCP et RMS Pope emploient toutes deux des personnes qui exercent des fonctions de manutention du courrier. Le STTP soutient que les deux employeurs relèvent de la compétence fédérale. Le syndicat fait valoir que, aux termes de la *Loi constitutionnelle de 1867* (R.-U.), 30 & 31 Vict., c. 3, le service postal relève de la compétence législative exclusive du Parlement du Canada, et que la SCP est donc une entreprise fédérale principale, puisqu'elle exerce cette fonction. Le syndicat soutient que, étant donné que les activités de RMS Pope constituent une partie intégrante de l'exploitation efficace de la SCP, RMS Pope est également assujettie à la compétence fédérale.

[16] Le syndicat soutient que la SCP et RMS Pope sont des entreprises associées ou connexes pour un certain nombre de raisons. Le syndicat avance que l'accent doit être mis, dans la présente analyse, sur les activités plutôt que sur la question de savoir qui est propriétaire des entreprises. Il affirme que la SCP exerce un contrôle absolu sur les activités de RMS Pope; la SCP établit les exigences en matière de services, et elle peut, à son entière discrétion, les modifier à tout moment.

[17] Le syndicat soutient que les travailleurs du SR et du SUF sont indispensables au bon fonctionnement du service postal. La SCP insiste pour que les horaires de distribution prévus dans les contrats soient rigoureusement observés, parce que l'efficacité de ses activités dépend du respect des horaires qu'elle a établis. Les activités de l'entrepreneur sont donc complètement intégrées à celle de la SCP. Le syndicat souligne que, dans les années 1990, on avait mis en oeuvre à Kelowna et à Burlington des projets pilotes, dans le cadre desquels le travail lié au SUF avait été « intégré par contrat » aux activités de la SCP, et que, dans ces cas, les travailleurs du SUF étaient devenus des employés de la SCP.

[18] Le syndicat soutient que, pendant leurs quarts de travail, les travailleurs du SUF travaillent exclusivement pour la SCP, et qu'ils sont responsables du traitement, de la levée et de la livraison du courrier et d'autres produits de la SCP. Le syndicat fait valoir que le travail exécuté par les travailleurs du SUF est identique à celui qui est exécuté, à d'autres endroits, par les LSP, lesquels sont des employés de la SCP. Le syndicat fait observer que la seule différence entre les deux est que les LSP conduisent des véhicules de la SCP, alors que les travailleurs du SUF conduisent des véhicules qui appartiennent à l'entrepreneur, RMS Pope. Le syndicat soutient également que tant les LSP que les travailleurs du SUF ont une responsabilité en ce qui concerne l'image publique de la SCP, ce qui explique la présence de dispositions sur l'apparence des travailleurs du SUF dans les contrats de SUF conclus avec RMS Pope. Le syndicat soutient en outre que, bien que les LSP et les travailleurs du SUF ne travaillent jamais ensemble, dans certaines régions, le coordonnateur régional du SUF supervise également le travail des LSP.

[19] Le syndicat soutient que la transition entre deux entrepreneurs se fait sans heurt lorsqu'un contrat de SUF ou de SR passe d'un entrepreneur à un autre. Lorsqu'une telle situation se produit, le nouvel entrepreneur embauche habituellement les employés de l'entrepreneur précédent. Les travailleurs du SUF et du SR continuent de faire le même travail pour la SCP, de la même manière, quel que soit l'entrepreneur.

[20] Le STTP soutient par ailleurs que, dans l'exercice de leurs fonctions, les travailleurs du SUF travaillent soit sur la route, soit à partir des locaux de la SCP. Le syndicat fait valoir que le dépôt de la SCP est le point central pour le ramassage, la levée et le traitement des colis par les travailleurs du SUF, et que la SCP met un bureau à la disposition de ces derniers au bureau de poste. Le syndicat mentionne que les travailleurs du SUF travaillent directement avec d'autres employés de la SCP, et qu'ils ont accès, comme ceux-ci, aux installations de la SCP, comme les toilettes, les coins-repas ou les immeubles, ainsi qu'aux clés qui permettent d'accéder à ces endroits. Le syndicat soutient que les travailleurs du SUF et du SR sont invités aux activités organisées par la SCP.

[21] Le syndicat fait valoir que les travailleurs du SUF utilisent l'équipement de la SCP pour trier et traiter le courrier et les colis. Le syndicat soutient que les travailleurs du SUF ont

l'habitude de se présenter comme des employés de la SCP, que la SCP remet aux entrepreneurs des panneaux sur lesquels apparaît le logo de la SCP, afin qu'ils les installent sur leurs véhicules, et que certains travailleurs du SUF portent des uniformes de la SCP. Le syndicat soutient également que la SCP a l'usage exclusif des véhicules de RMS Pope, étant donné que cette dernière ne les utilise pour aucun autre travail que celui qui est accompli par les travailleurs du SUF et du SR.

[22] Le syndicat fait valoir que la SCP exerce dans une large mesure un contrôle et une direction sur RMS Pope et ses activités. Il soutient que, selon la jurisprudence, le contrôle et la direction n'ont pas à être absolus. En fait, il suffit que les politiques des deux entreprises soient coordonnées, intégrées et assujetties à une direction en commun.

[23] Le syndicat fait valoir que les travailleurs du SUF doivent respecter toutes les exigences de la LSCP et de ses règlements d'application. Il souligne que les politiques établies dans le Système du manuel de la Société (SMS) s'appliquent aux deux entreprises, ce qui démontre que la SCP exerce au quotidien une direction et un contrôle étroits sur les travailleurs du SUF et du SR. Le syndicat soutient, plus précisément, que les politiques et procédures de la SCP concernant le code vestimentaire, la manipulation de l'argent, le service à la clientèle et la sécurité du courrier, de même que le protocole pour la distribution du courrier, s'appliquent aux travailleurs du SUF. En outre, le syndicat avance que le SMS, qui n'est pas fourni à RMS Pope, est un outil essentiel pour la supervision du travail exécuté par les travailleurs du SUF et du SR.

[24] Le syndicat soutient également que les horaires relatifs aux itinéraires qui sont établis dans les contrats démontrent que le contrôle et la direction exercés par la SCP sont très serrés, puisque ces horaires sont très détaillés et que la SCP en définit les paramètres et peut les modifier unilatéralement. S'il est vrai que la SCP s'attend à ce que les entrepreneurs s'assurent qu'un de leurs gestionnaires ou de leurs chefs d'équipe soit disponible en tout temps, lorsque ce n'est pas le cas, la direction de la SCP s'adresse directement aux employés des entrepreneurs. Le syndicat souligne qu'aucun gestionnaire de RMS Pope n'est présent à temps plein à l'un ou l'autre de ses sites à l'extérieur de Terre-Neuve, et que RMS Pope n'a qu'un superviseur à temps partiel au Cap-Breton. Le syndicat soutient qu'il y a, au quotidien, de l'interaction entre les travailleurs du

SUF et les gestionnaires de la SCP. La SCP établit les exigences applicables aux véhicules utilisés par les travailleurs du SUF de même que la couverture d'assurance requise. Le STTP allègue que le coordonnateur régional du SUF, qui est au service de la SCP, inspecte les véhicules des travailleurs du SUF, et qu'il a le pouvoir de les déclarer non conformes pour le service.

[25] Le STTP soutient également que, puisque ce sont les gestionnaires de la SCP qui remettent les colis aux travailleurs du SUF, par l'intermédiaire du gestionnaire de site de RMS Pope, au bout du compte, c'est la SCP qui contrôle le déroulement du travail, ce qui fait en sorte qu'elle a une influence directe sur la charge de travail et sur la rémunération des travailleurs du SUF. Le syndicat fait en outre valoir que les gestionnaires de la SCP exercent sur les travailleurs du SUF un contrôle identique à celui qu'ils exercent sur les LSP et les facteurs. Les dirigeants de la SCP peuvent enjoindre aux travailleurs du SUF de faire des heures supplémentaires et ils peuvent modifier les horaires de travail quotidiens de ces derniers à leur discrétion. Les gestionnaires locaux de la SCP servent de points de contact directs pour les communications entre la SCP et les employés de RMS Pope. Le syndicat soutient en outre que les travailleurs du SUF sont tenus de suivre toute formation imposée par la SCP.

[26] Le syndicat fait valoir que des superviseurs de la SCP sont présents chaque jour sur les sites et qu'ils établissent les délais pour la livraison des sacs de relais des travailleurs du SUF. Le syndicat mentionne également que le coordonnateur régional du SUF, un dirigeant de la SCP, est maître du contrat et effectue des vérifications sur place pour s'assurer que les travailleurs du SUF observent les politiques et procédures de la SCP. Le syndicat fait valoir que la SCP surveille le rendement au travail des travailleurs du SUF et fait un suivi des plaintes qui les visent, qu'elle fournit à RMS Pope des rapports d'assurance de la qualité qui concernent les travailleurs du SUF et qu'elle informe RMS Pope de toute plainte dont le travail de ceux-ci a pu faire l'objet. Le syndicat soutient que les travailleurs du SUF peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires imposées par la SCP s'ils n'ont pas respecté ses exigences en matière de service. Le syndicat avance que la SCP exerce un contrôle très étroit en ce qui a trait à la discipline attendue de la part des employés des entrepreneurs.

[27] Le STTP invoque les affaires *Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des postes* (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; et 92 CLLC 16,060 (CCRT n° 955) (*Muir's Cartage*), et *S.V.N. Entreprises Ltd., exploitée sous la raison sociale S & K Trucking*, 2003 CCRI 219, à l'appui de sa prétention voulant que RMS Pope, à l'instar des entrepreneurs visés par ces affaires, soit une entreprise associée ou connexe à la SCP, et que RMS Pope et la SCP soient assujetties à une direction ou à un contrôle en commun.

[28] Le syndicat soutient qu'un objectif lié aux relations du travail justifie une déclaration d'employeur unique en l'espèce. Invoquant *Landtran Systems inc.*, 2002 CCRI 170 (*Landtran*), il fait valoir que l'article 35 du *Code* ne vise pas uniquement à corriger une situation, et que le Conseil doit exercer son pouvoir discrétionnaire de manière à promouvoir les objectifs du *Code*, notamment la protection des droits de négociation et des droits négociés.

[29] Le syndicat mentionne qu'il a de la difficulté à négocier des conventions collectives avec des entrepreneurs de SUF et de SR comme RMS Pope, parce que ces employeurs soutiennent que les lignes directrices strictes qui s'appliquent aux appels d'offres de la SCP les empêchent d'augmenter les taux de rémunération ou d'améliorer les conditions de travail de leurs employés. Les entrepreneurs qui se retrouvent dans une situation où ils perdent de l'argent en raison d'un contrat conclu avec la SCP peuvent résilier ce contrat à bref préavis et se libérer des obligations auxquelles ils sont tenus envers leurs employés en vertu de la convention collective applicable. Le syndicat fait valoir que, dans ces circonstances, il lui est très difficile de négocier des améliorations touchant la rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail. Le syndicat soutient qu'une déclaration d'employeur unique est nécessaire afin qu'il puisse négocier directement avec l'entité qui exerce un contrôle sur les fonds nécessaires aux améliorations à apporter aux conditions de travail de ces employés, à savoir la SCP.

[30] Le syndicat allègue que, depuis longtemps, les contrats de SUF ne sont pas renouvelés dans les situations où les employés se sont syndiqués pendant la durée d'un contrat. Il soutient qu'à un certain moment, il avait syndiqué environ 24 unités de négociation composées de travailleurs du SUF, mais qu'il ne reste aujourd'hui que 4 unités, parce que les entrepreneurs ont perdu leurs contrats avec la SCP pour diverses raisons. Le syndicat soutient que la SCP peut résilier tout

contrat sous réserve d'un préavis de 90 jours, et qu'elle n'a pas à donner de raison lorsqu'elle le fait. Il fait valoir que la syndicalisation de travailleurs du SUF et du SR a abouti à de telles résiliations de contrat dans le passé. Le syndicat a présenté des éléments de preuve qui démontrent que le taux de renouvellement des contrats de RMS Pope s'établit à 38 % seulement dans les provinces où ses employés sont syndiqués, ce qui est considérablement inférieur à son taux de renouvellement à Terre-Neuve, où ses employés ne sont pas syndiqués (taux de 83 %), ainsi qu'aux moyennes nationales (58 % pour le SUF et 70 % pour le SR). Le syndicat soutient que les droits de négociation du syndicat sont en fait éteints lorsque les contrats de SUF et de SR ne sont pas renouvelés. Le syndicat fait valoir qu'il découle de cette situation une violation de la liberté d'association des travailleurs du SUF et du SR, laquelle est protégée par l'alinéa 2d) de la *Charte des droits et libertés*.

[31] Le syndicat soutient qu'en exerçant son pouvoir discrétionnaire pour formuler une déclaration d'employeur unique, le Conseil favoriserait de saines relations du travail, puisque l'ordonnance rendue empêcherait l'érosion des droits de négociation et permettrait au syndicat de négocier directement avec le véritable employeur – à savoir la SCP – au nom des travailleurs du SUF et du SR. Le syndicat fait valoir que l'article 35 du *Code* doit être interprété dans l'esprit de la *Charte*, et que le Conseil doit exercer son pouvoir discrétionnaire et formuler la déclaration afin de garantir aux travailleurs du SUF et du SR un droit effectif à la négociation collective.

B – La SCP

[32] La SCP s'oppose à la demande de déclaration d'employeur unique que le STTP a présentée en vertu de l'article 35.

[33] La SCP soutient qu'elle et son prédécesseur, le ministère des Postes, ont toujours eu pour habitude de confier en sous-traitance le travail lié au SR et au SUF. Selon la SCP, cette façon d'octroyer le travail est plus économique et plus rentable, puisqu'elle dispense la SCP de gérer une importante flotte de véhicules. Les appels d'offres se font par un processus ouvert et compétitif. La SCP évalue les soumissions en fonction de nombreux facteurs, y compris le prix,

la capacité d'exécuter le service requis, les véhicules, les références et l'expérience antérieure du soumissionnaire avec la SCP.

[34] La SCP soutient que son principal objectif est d'obtenir le prix le plus concurrentiel pour le service recherché, et qu'elle ne se soucie pas de savoir si le soumissionnaire retenu est une personne physique, une entreprise individuelle, une société de personnes ou une personne morale. Les entrepreneurs de SUF et de SR font habituellement appel à leur propre personnel pour assurer les services décrits dans les contrats conclus avec la SCP. Pour ce qui est de ce personnel, il peut s'agir de quelques travailleurs ou de proches parents, mais également d'entreprises de grande taille comptant des employés, des propriétaires-exploitants, des opérateurs à contrat ou encore d'une combinaison d'employés et de sous-traitants. La SCP soutient en outre qu'elle ne prend pas en compte le fait qu'un soumissionnaire est syndiqué ou non lorsqu'elle décide à qui sera accordé un contrat.

[35] La SCP reconnaît que la présente demande vise au moins deux entreprises, en l'occurrence la SCP et RMS Pope, et que celles-ci sont toutes deux des employeurs. La SCP ne se prononce pas sur la question de savoir si RMS Pope est assujettie à la compétence fédérale. Cependant, la SCP soutient que sa relation avec RMS Pope peut se distinguer de celle qu'elle entretenait avec les entrepreneurs en cause dans des décisions antérieures du Conseil, où celui-ci avait conclu que les entrepreneurs exploitaient des entreprises associées ou connexes à la SCP et que les deux entités visées étaient assujetties à une direction ou à un contrôle en commun (voir *Muir's Cartage*, précitée; et *S.V.N. Enterprises Ltd., exploitée sous la raison sociale S & K Trucking*, précitée).

[36] La SCP soutient que l'entreprise de RMS Pope est distincte de celle de la SCP, que ces deux entreprises ne sont ni associées ni connexes, et qu'elles ne sont pas assujetties à une direction ou à un contrôle en commun. La SCP fait valoir que les conditions essentielles pour qu'il puisse y avoir déclaration d'employeur unique ne sont donc pas respectées en l'espèce. La SCP soutient également que, même si toutes ces conditions étaient remplies, une telle déclaration ne favoriserait la réalisation d'aucun objectif lié aux relations du travail, car la SCP a conclu les

ententes contractuelles qui la lient à RMS Pope pour des motifs commerciaux légitimes, et non dans le but de se dérober à ses obligations en matière de négociation collective.

[37] La SCP affirme que sa relation avec RMS Pope est uniquement une relation contractuelle, et que la SCP n'exige pas de RMS Pope ni de ses employés qu'ils travaillent exclusivement pour elle. RMS Pope est libre de faire affaire avec qui elle veut. La SCP soutient que RMS Pope exerce ses activités dans plusieurs autres secteurs, comme le déneigement et la location de propriétés, et qu'elle ne travaille pas exclusivement pour la SCP. La SCP n'est qu'un des clients de RMS Pope parmi d'autres, et le travail que RMS Pope exécute pour la SCP représente seulement de 40 à 60 % de ses activités. La SCP soutient que RMS Pope n'est pas dépendante financièrement de la SCP.

[38] La SCP fait valoir qu'elle et RMS Pope ne sont assujetties d'aucune façon à une propriété ou à une gestion en commun. La SCP n'a rien investi et n'a aucune participation financière dans RMS Pope. La SCP soutient que les deux entreprises sont distinctes et indépendantes, et que chacune exerce le contrôle sur ses propres affaires. Les deux entreprises ont des structures de gestion et de gouvernance complètement distinctes, et chacune d'elle assume le contrôle de propres activités et prend ses propres décisions d'affaires.

[39] La SCP explique que les services que doit assurer RMS Pope sont décrits dans le contrat. Les employés de RMS Pope exécutent un ensemble de tâches précis, qui est différent du travail exécuté par les facteurs et les LSP de la SCP. La SCP soutient que les employés de RMS Pope ont très peu d'interaction avec les employés de la SCP, et que cette interaction est habituellement restreinte à l'échange de renseignements pertinents. La SCP fait valoir qu'elle n'exerce aucun contrôle sur les employés de RMS Pope et qu'elle ne dirige, ne supervise ni ne surveille leur travail. La SCP mentionne que RMS Pope a la responsabilité exclusive de s'assurer que ses obligations contractuelles envers la SCP sont respectées.

[40] La SCP soutient que les employés de RMS Pope ne peuvent pas accéder aux immeubles et aux installations de la SCP au même titre que les employés de la SCP. Les employés de RMS Pope n'ont accès qu'aux parties des installations de la SCP auxquelles il est indispensable

qu'ils accèdent pour exécuter les travaux prévus au contrat. La SCP fait valoir que les employés de RMS Pope n'utilisent pas l'équipement de la SCP pour trier et traiter les lettres, étant donné que ce travail est exécuté par des employés de la SCP. La SCP fait remarquer qu'aux termes des contrats, RMS Pope doit fournir l'équipement requis à ses employés, à ses frais, par exemple les véhicules et les téléphones cellulaires. En fait d'équipement, la SCP ne fournit rien d'autre que le TDP utilisé par les travailleurs du SUF, et les conteneurs à lettres, les bacs et les timons utilisés par les travailleurs du SR.

[41] Les employés de RMS Pope n'ont pas de cartes d'identité de la SCP, et la SCP fait valoir qu'ils ne sont pas autorisés à s'identifier comme des employés de la SCP. La SCP soutient que les employés de RMS Pope ne portent pas d'uniformes de la SCP, bien qu'elle reconnaisse que, dans le passé, ses employés ont fourni des chemises et des casquettes de la SCP aux employés de RMS Pope. La SCP indique qu'elle a informé l'entrepreneur qu'il ne devait pas utiliser les marques, les marques de commerce ou les logos de la SCP et que cette interdiction est énoncée clairement dans les contrats. Selon les contrats de SUF, les employés de l'entrepreneur doivent porter un uniforme approprié. Étant donné que les employés de l'entrepreneur qui exécutent le travail lié au SR n'ont aucun contact avec les clients de la SCP, celle-ci n'exige pas qu'ils portent un uniforme, mais elle précise qu'ils doivent respecter les exigences de la SCP en matière de santé et de sécurité au travail et porter des chaussures de protection et un gilet de sécurité lorsqu'ils se trouvent sur les propriétés de la SCP.

[42] La SCP soutient qu'il appartient à RMS Pope de déterminer le nombre d'employés dont elle a besoin, de préciser si ces employés travailleront à temps plein, à temps partiel ou à titre occasionnel et d'établir l'horaire de chacun. Elle mentionne que RMS Pope dispose d'une grande latitude quant à la façon dont elle attribue le travail. Bien que les contrats contiennent des spécifications relativement aux heures de travail, la SCP exige uniquement que RMS Pope respecte les modalités du contrat et fournisse un service de qualité. Le choix des employés qui seront affectés à chacun des itinéraires relève de RMS Pope.

[43] La SCP indique que, si le rendement ou la conduite d'un employé de RMS Pope la préoccupe ou si elle doit relayer une consigne opérationnelle à un employé de RMS Pope, elle

communiqué avec un superviseur de l'entreprise. Selon la SCP, les situations où un de ses représentants aurait à communiquer directement avec un employé de RMS Pope sont rares et limitées (par exemple, lorsque la santé et la sécurité sont en jeu). La SCP soutient qu'elle ne demanderait le retrait d'un employé de RMS Pope qui effectue du travail pour elle que dans des circonstances inhabituelles, notamment si l'employé s'est très mal comporté ou s'il n'a pas respecté les exigences en matière de santé et de sécurité. À titre d'exemple, il est arrivé une fois à la SCP d'apprendre que l'un des employés de RMS Pope ne vidait pas les boîtes aux lettres conformément aux obligations contractuelles de l'entreprise. Le problème a été porté à l'attention de la direction de RMS Pope, qui a été informée que l'employé en question n'était plus autorisé à traiter le courrier. La direction de RMS Pope est intervenue directement auprès de l'employé. Dans une telle situation, RMS Pope peut affecter l'employé à des tâches qui ne sont pas liées au travail de la SCP. La SCP a aussi donné l'exemple d'une situation au Cap-Breton où RMS Pope a revu la répartition des points de ramassage le long de deux itinéraires afin de tenir compte d'une restriction à laquelle un de ses employés était assujéti. La SCP a été informée du changement pour qu'elle puisse reprogrammer les TDP, mais elle n'a pas eu à autoriser cette nouvelle répartition. La SCP précise qu'elle ne cherche pas à savoir quel chauffeur fait le travail, mais qu'elle veut tout simplement s'assurer que le travail est exécuté à temps.

[44] La SCP soutient qu'elle ne donne pas de conseils directement aux travailleurs de RMS Pope, mais qu'elle offre une courte séance d'orientation sur ses produits et services à l'équipe de direction de RMS Pope, qui peut ensuite informer ses employés en conséquence. La SCP soutient que RMS Pope est l'unique responsable de la formation de ses employés, mais elle admet qu'elle donne de la formation sur l'utilisation des TDP aux travailleurs du SUF, puisque ces appareils lui appartiennent et qu'elle a des connaissances précises et approfondies concernant leur fonctionnement.

[45] Selon la SCP, le Système du manuel de la Société qui donne des précisions sur l'exécution du travail à la SCP s'adresse aux employés de la SCP, qui en sont les seuls utilisateurs. Il est accessible uniquement par l'entremise du site Web interne de la SCP, auquel les entrepreneurs n'ont pas accès. La SCP confirme que ses entrepreneurs connaissent le contenu des diverses directives de la SCP en ce qui a trait à la marche à suivre pour traiter le courrier, même s'ils

n'ont pas accès au SMS, et qu'ils connaissent bien leurs responsabilités puisqu'elles sont décrites de façon détaillée dans leurs contrats. Elle soutient que RMS Pope dispose de ses propres politiques et pratiques en matière de ressources humaines, qui sont distinctes de celles qui s'appliquent aux employés de la SCP. La SCP précise toutefois que, afin de s'acquitter de ses obligations imposées par la loi, ses politiques en matière de santé et de sécurité s'appliquent à chaque personne qui se trouve sur ses propriétés, y compris les employés de RMS Pope.

[46] La SCP nie que les fonctions des chauffeurs du SUF sont identiques à celles des LSP travaillant pour la SCP. Elle soutient que 98 % des LSP n'exercent pas de fonctions de soutien à la livraison du courrier, qui constituent l'une des quatre responsabilités principales des chauffeurs du SUF.

[47] La SCP admet que les contrats décrivent en détail les exigences relatives aux véhicules que l'entrepreneur doit fournir. Selon la SCP, cela lui permet de bien prévoir les dépenses liées au carburant. RMS Pope doit respecter ces modalités et s'assurer que ses employés possèdent le permis nécessaire pour conduire ses véhicules. La SCP précise que l'entretien des véhicules relève entièrement de RMS Pope et que celle-ci est autorisée à utiliser les véhicules à d'autres fins lorsqu'ils ne sont pas requis pour le travail de la SCP. La SCP ne permet pas à RMS Pope de garer ses véhicules sur ses propriétés pendant la nuit, quoique, à au moins un endroit, RMS Pope loue un terrain situé à côté des installations de la SCP pour garer ses véhicules. La SCP souligne que l'interdiction d'utiliser le logo de la SCP s'applique aux véhicules de RMS Pope. Si à une certaine époque la SCP encourageait ses entrepreneurs à s'identifier comme fiers fournisseurs de la SCP, cette politique a été modifiée il y a quelques années. Les entrepreneurs ont été tenus de retirer ce genre de signalisation de leurs véhicules.

[48] La SCP soutient qu'une déclaration d'employeur unique ne favoriserait la réalisation d'aucun objectif lié aux relations du travail. Elle fait valoir que l'article 35 du *Code* vise à préserver les droits de négociation existants, non pas à permettre à un syndicat d'accroître ses droits autrement que par le cadre normal du processus de syndicalisation. La SCP soutient que, en l'espèce, une déclaration d'employeur unique n'est pas requise puisque les droits de négociation du STTP ne sont pas menacés.

[49] La SCP soutient que la relation de négociation entre le syndicat et RMS Pope est efficace. Ils ont négocié deux conventions collectives successives, y compris celle qui est actuellement en vigueur et dans laquelle le syndicat estime avoir fait des gains considérables. La SCP fait valoir que, lorsqu'un entrepreneur s'engage à respecter un prix précis dans un contrat de cinq ans avec la SCP, il risque d'avoir peu de flexibilité pour négocier des améliorations à la convention collective. Il s'agit toutefois d'une réalité commerciale, et l'article 35 du *Code* ne vise pas ce genre de question.

[50] La SCP soutient qu'elle ne tient pas compte du fait qu'un soumissionnaire est syndiqué ou non lorsqu'elle attribue un contrat. Elle fait valoir que RMS Pope a obtenu plusieurs contrats de la SCP depuis que le STTP a syndiqué ses employés, y compris un important contrat au Cap-Breton. La SCP fait observer que, étant donné que le siège social de RMS Pope est situé à Terre-Neuve, il n'est pas étonnant qu'elle obtienne un plus grand nombre de contrats dans cette province que n'importe où ailleurs dans la région de l'Atlantique. Dans son témoignage, le STTP a invoqué le fait que 20 des 24 entrepreneurs de la SCP qu'il a syndiqués dans l'ensemble du pays ont par la suite perdu ou laissé tomber leur contrat avec la SCP; or la SCP fait valoir que cet échantillon, trop petit, ne permet pas de tirer des conclusions. Elle précise que, dans tous les cas relevés par le STTP, ce n'est pas elle qui a décidé de mettre fin au contrat. Dans dix cas, l'entrepreneur n'a pas présenté de soumission pour le renouvellement de son contrat, et dans cinq cas, l'entrepreneur a perdu le contrat aux mains d'un concurrent. Elle souligne aussi que l'argument du STTP ne tient pas compte de l'expérience d'autres syndicats.

[51] La SCP soutient que sa relation de négociation avec le STTP est efficace et donne de bons résultats, et elle souligne qu'aucun élément de preuve n'a été produit pour démontrer qu'il y a eu une perte du travail relevant d'unités de négociation à la SCP du fait que l'employeur a toujours eu recours à la sous-traitance pour le travail lié au SR et au SUF. La SCP indique que l'exécution de contrats à l'interne pour le travail lié au SUF à Kelowna et à Burlington est le fruit d'une collaboration syndicale-patronale à ces endroits.

[52] En ce qui a trait à l'argument du STTP concernant la *Charte*, la SCP fait valoir que l'alinéa 2*d*) ne garantit pas de droit à la négociation collective, pas plus qu'elle ne garantit de

résultat précis de la négociation collective. À son avis, la *Charte* n'exige pas non plus que chaque affaire soit tranchée en faveur du syndicat. La SCP soutient que le *Code* traduit déjà les valeurs de la *Charte*, et il doit être interprété de manière à créer un équilibre entre les droits respectifs des parties (citant *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, 2009 CSC 54).

IV – Analyse et décision

A – Critères requis pour formuler une déclaration en vertu de l'article 35

[53] Le Conseil a établi les critères, désormais bien connus, qui doivent être remplis pour qu'il envisage de formuler une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code* (voir la décision *Limousine Murray Hill*, précitée) :

1. il doit exister au moins deux entreprises au sens d'exploitations;
2. lesquelles relèvent toutes de la compétence fédérale;
3. les entreprises doivent être associées ou connexes;
4. au moins deux, mais pas nécessairement toutes, sont des employeurs; et
5. les entreprises sont assujetties à un contrôle ou à une direction en commun.

[54] Même lorsque le Conseil conclut que ces cinq critères sont remplis, il dispose du pouvoir discrétionnaire de déterminer s'il y a lieu de formuler une déclaration d'employeur unique. Dans *S.V.N. Enterprises Ltd., exploitée sous la raison sociale S & K Trucking*, précitée, le Conseil a énoncé les principes qui sont à la base de ses décisions quant à l'existence d'objectifs liés aux relations du travail qui justifieraient qu'il formule une déclaration d'employeur unique :

[54] Le Conseil accepte de formuler une déclaration fondée sur l'article 35 seulement s'il est convaincu qu'une telle déclaration servirait un objectif lié aux relations du travail. La décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 C.L.R.B.R. (2d) 252; et 90 C.L.L.C. 16,008 (CCRT n° 771) fournit des indications utiles pour trancher cette question :

L'objet de l'article 35 a toujours guidé le Conseil dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en ce domaine. Il vise à empêcher un employeur de porter atteinte à des droits de négociation au moyen d'alliances commerciales ou de subtilités corporatives, ou de s'y soustraire (voir *British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, *supra*; et *Beam Transport (1980) Ltd. et Brentwood Transport Ltd.* (1988), 74 di 46 (CCRT n° 689).

L'article 35 ne vise pas à accroître les droits de négociation existants (*British Columbia Telephone Company* et *Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, *supra*). Il a un but réparateur. Il vise à éviter que des employeurs qui ne sont distincts qu'en apparence réussissent à se soustraire aux obligations qui leur incombent en vertu du *Code* en restructurant leurs entreprises ou en ayant recours à d'autres genres de décisions commerciales :

« ... Après tout, c'est pour empêcher la direction d'une entreprise de se soustraire aux obligations auxquelles est tenue l'une de ses entités juridiques en confiant des travaux à une autre entité juridique contrôlée par cette entreprise que le législateur a édicté l'article 133 [maintenant l'article 35]... »

(*Bradley Services Ltd. et autres* (1986), 65 d.j. 111; 13 CLRBR (NS) 256; et 86 CLLC 16,036 (CCRT n° 570), pages 126; 272; et 14,432) »

L'article 35 ne vise pas à dispenser un agent négociateur d'avoir à recruter un groupe d'employés par ailleurs tout à fait distinct. Dans certains cas, une déclaration d'employeur unique faite par le Conseil peut avoir cet effet, mais tel n'est pas son but. Lorsque le Conseil détermine s'il doit exercer son pouvoir discrétionnaire, **la question n'est plus de savoir s'il y a contrôle commun, mais plutôt si ce contrôle contribue à l'érosion de droits de négociation.**

(pages 118-119; 271; et 14,098; c'est nous qui soulignons)

[55] L'objet principal de l'article 35 vise donc manifestement les structures d'entreprise complexes qui camouflent la véritable nature des relations entre une entreprise et ses employés. Bien que le Conseil ait utilisé cette disposition pour rationaliser la structure d'unités de négociation afin d'empêcher les perturbations attribuables aux différends entre les unités (voir, par exemple, *Air Canada*, 2000 CCRI 78), l'objet principal de l'article 35 reste de prévenir l'érosion des droits de négociation.

B – Application des critères aux faits en l'espèce

[56] En l'espèce, le Conseil est convaincu qu'il existe au moins deux entreprises, à savoir la SCP et RMS Pope. En tant que société d'État fédérale, la SCP est assujettie au *Code*. Le Conseil a été informé que la SCP n'avait aucun droit de propriété ni aucune autre participation financière dans RMS Pope. Aucun élément de preuve n'a été présenté relativement à la structure d'entreprise de RMS Pope, mais le Conseil a été informé que l'entreprise exerçait des activités autres que celles qu'elle mène pour la SCP. Il ressort de la preuve que, en pratique, les véhicules utilisés par RMS Pope pour s'acquitter des obligations de ses contrats avec la SCP ne sont pas utilisés à

d'autres fins. En se fondant sur les renseignements dont il dispose, le Conseil conclut que le travail que RMS Pope accomplit pour la SCP est dissociable de ses autres activités. Le Conseil conclut aussi que ce travail, qui est directement lié à la levée et à la livraison du courrier, fait partie intégrante du fonctionnement du réseau de services postaux de la SCP. Par conséquent, le Conseil conclut que les activités exercées par RMS Pope dans le cadre de ses contrats avec la SCP relèvent de la compétence fédérale en matière de services postaux et que l'entreprise est assujettie au *Code* en ce qui a trait à ces activités.

[57] Il n'est pas contesté que la SCP est un employeur. Dans la décision *SCP 635*, précitée, le Conseil a affirmé que le libellé du paragraphe 13(5) de la LSCP n'empêche pas les entrepreneurs postaux d'être considérés comme des employeurs à l'égard de leurs propres employés. Selon la preuve présentée au Conseil dans l'affaire qui nous occupe, il est clair que RMS Pope est un employeur à l'égard des personnes qu'elle embauche pour accomplir les tâches décrites dans ses contrats avec la SCP. Par conséquent, le Conseil conclut que la SCP et RMS Pope sont toutes deux des employeurs au sens du *Code*.

[58] Dans la décision *Presse Canadienne*, précitée, le CCRT a fourni les indications suivantes pour ce qui est des facteurs à prendre en considération afin de déterminer si deux entreprises sont associées ou connexes :

... Il est nécessaire d'examiner le degré d'interdépendance des opérations des diverses entreprises. Fournissent-elles des services et des produits similaires? Font-elles partie d'un processus verticalement intégré selon lequel une entreprise remplit une fonction, par exemple l'extraction du minerai, tandis qu'une autre entreprise de l'organisme s'occupe du traitement? Pour déterminer si les sociétés sont associées ou connexes le Conseil doit également examiner dans quelle mesure la propriété ou la direction des entreprises sont en commun.

(pages 45; 359; et 441)

[59] Dans la décision *Muir's Cartage*, précitée, le CCRT a affirmé que la propriété en commun n'était pas requise pour conclure que deux entreprises sont associées ou connexes. Il suffit que les entreprises soient interdépendantes et complémentaires. Dans cette affaire, le CCRT a conclu que la SCP et son entrepreneur, Muir's Cartage ltée, faisaient partie, à divers degrés, d'un service postal intégré. En l'espèce, le Conseil estime que les activités exercées par RMS Pope en vertu

de son contrat avec la SCP font partie intégrante de l'exploitation du réseau de services postaux de la SCP. Selon la preuve présentée au Conseil, les activités de RMS Pope sont très étroitement coordonnées avec celles de la SCP. Comme dans le cas de Muir's Cartage ltée, les activités de RMS Pope font partie d'un service postal intégré. Par conséquent, le Conseil conclut que RMS Pope et la SCP sont des entreprises associées ou connexes.

[60] Le dernier critère requis pour formuler une déclaration en vertu de l'article 35 veut que les deux employeurs soient assujettis à un contrôle ou à une direction en commun. À cet égard, le CCRT a fait observer ce qui suit dans la décision *Presse Canadienne*, précitée:

Une indication du fait que les entreprises sont connexes n'est pas nécessairement un motif suffisant. Deux entreprises ou plus peuvent avoir en commun les actionnaires et la propriété de l'actif. Toutefois, les sociétés elles-mêmes peuvent fonctionner en tant que groupes distincts et autonomes. L'importance de la direction ou du contrôle en commun constitue un critère plus décisif. Le Conseil n'exige pas que le contrôle en commun soit total ou que toutes les entreprises soient contrôlées par un même groupe de personnes. Il peut très bien exister une subdivision des fonctions selon laquelle différentes personnes ont des responsabilités différentes et jouent des rôles différents dans chacune des sociétés en cause ou n'en jouent aucun dans une ou plusieurs des sociétés. Toutefois, s'il est établi que les politiques des diverses entreprises sont étroitement coordonnées, intégrées et assujetties à une direction en commun, même si tous les particuliers ne sont pas directement rattachés à toutes les sociétés en cause, ceci démontre qu'il y a direction et contrôle en commun.

(pages 45; 359; et 441)

[61] Dans les décisions *Limousine Murray Hill*, précitée, et *Muir's Cartage*, précitée, le CCRT a affirmé que ce sont les activités qui doivent être assujetties à une direction ou à un contrôle en commun, pas nécessairement les employeurs eux-mêmes. Le Conseil a fait la distinction entre la direction en commun, qui touche les activités opérationnelles quotidiennes, et le contrôle en commun, qui tient compte des indices d'une intégration à plus long terme comme l'identité du propriétaire, les liens financiers ou l'établissement d'une orientation stratégique. Aux fins de l'article 35 du *Code*, il suffit de pouvoir conclure à l'existence d'une direction ou d'un contrôle en commun. Dans la décision *Muir's Cartage*, précitée, le CCRT a conclu qu'une direction en commun existait dans le cas d'un entrepreneur fournissant des services de triage et de livraison du courrier sous la supervision rigoureuse de la SCP. Cependant, le Conseil a aussi affirmé qu'une collaboration nécessaire ne signifie pas que deux entreprises font l'objet d'un contrôle en commun (voir *Saskatoon Airport Authority*, 2005 CCRI 340). Le simple fait que le contrat

régissant la relation entre les deux employeurs contienne des directives précises sur la façon et le moment d'accomplir le travail ne suffit pas en soi pour prouver l'existence d'un contrôle ou d'une direction en commun. Le Conseil doit se pencher sur les particularités de la véritable relation entre les parties.

[62] Au moment de l'instance devant le Conseil, RMS Pope détenait en tout 14 contrats de SR et 9 contrats de SUF avec la SCP. Bien que ces contrats soient très détaillés, les détails qu'ils contiennent sont nécessaires pour coordonner les activités requises de manière à assurer une exploitation efficace du service postal. Pour ce qui est de tous les secteurs d'activité qui ne sont pas prévus dans ses contrats avec la SCP, RMS Pope mène ses activités de façon indépendante et sans tenir compte des politiques d'emploi, des plans stratégiques ou des autres outils de planification des activités de la SCP. Par conséquent, le Conseil ne peut conclure que les deux entreprises font l'objet d'un contrôle en commun.

[63] Les travailleurs du SR travaillant pour RMS Pope exercent leurs fonctions de façon relativement autonome. Ils ont accès aux installations de la SCP et font leur travail sans supervision directe de la part de RMS Pope ou de la SCP. Si la SCP est insatisfaite du rendement d'un travailleur du SR, elle communique avec la direction de RMS Pope, qui intervient directement auprès de l'employé. Selon la preuve présentée, le Conseil n'est pas en mesure de conclure qu'il existe une direction en commun en ce qui a trait aux activités opérationnelles quotidiennes liées au service routier.

[64] Les parties ne s'entendent pas sur la question de savoir si les travailleurs du SUF travaillant pour RMS Pope font le même travail que les LSP travaillant pour la SCP. Le Conseil a reçu la description de travail d'un LSP et a entendu de nombreux témoignages à propos des diverses fonctions que les travailleurs du SUF et les LSP exercent. Le Conseil a également été informé que les travailleurs du SUF et les LSP ne travaillent jamais dans les mêmes installations ou à partir des mêmes installations; autrement dit, les tâches nécessaires sont exécutées soit par un LSP travaillant pour la SCP ou, dans les endroits visés par ses contrats de SUF, par des employés de RMS Pope. Compte tenu de ces éléments de preuve, le Conseil est convaincu que les

fonctions exercées par les LSP et les travailleurs du SUF sont suffisamment similaires pour conclure que ces travailleurs exercent une activité semblable.

[65] Selon la preuve, RMS Pope exerce très peu de supervision sur les lieux de travail à l'égard des employés chargés d'exécuter le travail lié au SUF. Compte tenu de la nature de ce travail, des interactions ont lieu chaque jour entre les travailleurs du SUF et les superviseurs de la SCP. À l'occasion, par exemple lorsque le volume de travail des facteurs est trop important pour que ceux-ci soient en mesure d'assurer la livraison du courrier prioritaire en avant-midi, il peut arriver que les superviseurs de la SCP attribuent le travail aux chauffeurs du SUF. Les superviseurs de la SCP comptent tous les articles à distribuer qu'ils confient aux chauffeurs du SUF. Il peut arriver que les superviseurs de la SCP communiquent avec un chauffeur du SUF par téléphone cellulaire durant la journée pour vérifier l'horaire des livraisons. Selon le Conseil, l'ensemble de la preuve concernant la nature du travail lié au SUF et le degré d'interaction entre les superviseurs de la SCP et les employés de RMS Pope qui effectuent ce travail lui suffisent pour conclure qu'il existe une direction en commun.

C – Objectif lié aux relations du travail

[66] Tel qu'il est mentionné précédemment, l'objectif principal de l'article 35 du *Code* est d'empêcher un employeur de se servir de sa structure organisationnelle pour se soustraire à ses responsabilités en matière de négociations collectives, par exemple, en transférant du travail d'une entité syndiquée à une autre entité non syndiquée. Essentiellement, cette disposition du *Code* permet au Conseil de lever le voile corporatif afin d'établir s'il est porté atteinte aux droits conférés par le *Code* en raison d'activités inadmissibles de l'employeur. Il est possible de conclure à l'existence d'un objectif lié aux relations du travail lorsque, par exemple, un employeur a donné en sous-traitance une partie du travail de ses employés syndiqués dans le cadre d'un contrat de franchise tout en conservant un contrôle significatif sur les activités du franchise (voir *Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et autre* (1996), 101 di 159 (CCRT n° 1170)) et lorsqu'un employeur a donné en sous-traitance un travail qu'il a déjà fait à l'interne à un entrepreneur totalement dépendant de l'entité contractante (voir *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT n° 465)).

[67] Le STTP invite le Conseil à élargir le champ d'application de l'article 35 au-delà de l'interprétation que le Conseil lui a toujours donnée. Le STTP renvoie à la décision du Conseil dans *Landtran*, précitée, pour appuyer son affirmation selon laquelle l'article 35 ne vise pas simplement à corriger une situation et devrait être interprété de manière à promouvoir les objectifs du *Code*. En l'espèce, le STTP fait valoir que deux facteurs importants viennent appuyer la conclusion qu'il existe un objectif lié aux relations du travail justifiant de déclarer que la SCP et RMS Pope constituent un employeur unique. Tout d'abord, il allègue que les entrepreneurs postaux qui sont syndiqués sont moins susceptibles d'obtenir ou de conserver des contrats de la SCP et que le droit de négocier collectivement que confère la *Charte* aux employés est neutralisé lorsqu'un contrat se termine. Deuxièmement, le STTP soutient que, pour que la négociation soit constructive, il doit pouvoir négocier directement avec l'autorité contractante.

[68] Dans la décision *Landtran*, précitée, le Conseil a dû traiter avec environ 24 entreprises qui faisaient partie de Landtran Systems inc. (le groupe Landtran) ou y étaient associées d'une quelconque façon. En ce qui a trait aux quatre entreprises menant leurs activités au sein de la division canadienne de transport de charges partielles (TCP) du groupe Landtran, le Conseil a affirmé ceci :

[38] En définitive, le Conseil ne pouvait que conclure que **les lignes de démarcation entre les sociétés qui font partie de la division canadienne de transport de charges partielles sont artificielles et pour ainsi dire impossibles à cerner d'un point de vue fonctionnel**. Bien que les différentes sociétés aient pu avoir une raison d'être historique et géographique propre à chacune d'elles - et il se peut bien qu'elles se soient complétées à la suite de l'intégration des entreprises après l'achat de BTL en 1990 -, compte tenu de la restructuration fonctionnelle, il n'y a plus de raison de maintenir ces distinctions artificielles entre les sociétés qui forment la division canadienne de transport de charges partielles. Il n'est plus pratique non plus, du point de vue des relations du travail, de compter deux syndicats et une société non syndiquée au sein de ce même secteur d'activités.

...

[48] Même en laissant de côté la question de savoir si les droits négociés ou les droits de négocier sont menacés - ou susceptibles de l'être - dans les circonstances de la présente affaire, on ne peut soutenir que deux syndicats doivent représenter deux employeurs uniques distincts dans la même division de l'entreprise de l'employeur. Sur le plan des relations du travail, cela n'a simplement pas de sens. En outre, il ne s'agit pas d'une rationalisation des unités de négociation qui favoriserait de saines relations de travail ou qui permettrait de prévenir les perturbations attribuables aux différends entre les unités.

[49] La restructuration par l'employeur de l'ensemble de son entreprise en fonction de nouveaux secteurs d'activité fonctionnels a engendré la nécessité de rationaliser les unités de négociation au sein

du secteur aujourd'hui pleinement intégré et défini du réseau consacré au transport de charges partielles.

(c'est nous qui soulignons)

[69] Le Conseil a par la suite rejeté la partie de la demande du syndicat qui visait à faire regrouper toutes les autres entreprises du groupe Landtran pour former un employeur unique :

[82] Même en tenant compte de l'interprétation plus large et plus généreuse du pouvoir discrétionnaire conféré au Conseil à l'article 35 - et des critères qui en découlent pour déterminer ce qui constitue une bonne raison, sur le plan des relations du travail, de prononcer une déclaration d'employeur unique -, une déclaration d'employeur unique relativement aux autres sociétés du réseau ne permettrait pas de promouvoir des relations de travail harmonieuses. **Une déclaration d'employeur unique - abstraction faite de celle qui touche chacun des secteurs des charges partielles et des charges complètes - équivaudrait, dans ces circonstances, à élargir la portée des droits de négociation actuels des syndicats.**

(c'est nous qui soulignons)

[70] Selon le Conseil, bien que la décision *Landtran*, précitée, laissait entendre que l'exercice du pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 35 du *Code* ne doit pas viser uniquement à corriger une situation, elle réaffirme simplement que favoriser des relations du travail harmonieuses, comme le prévoit le préambule du *Code*, demeure le principe primordial sur lequel repose l'interprétation et l'application du *Code*.

[71] En l'espèce, les lignes de démarcation entre la SCP et RMS Pope ne sont pas artificielles et impossible à cerner d'un point de vue fonctionnel, comme c'était le cas dans *Landtran*, précitée. Les impératifs qui ont amené le Conseil à formuler une déclaration d'employeur unique dans cette affaire n'existent simplement pas dans l'affaire en l'espèce. Selon la preuve présentée au Conseil, RMS Pope a décroché plusieurs contrats avec la SCP, et ce, depuis au moins l'an 2000. Elle a réussi à obtenir ces contrats même après que le STTP eut syndiqué une partie de ses effectifs en 2006. De 2005 à 2012, RMS Pope a été retenue dans le cadre de 37 des 55 appels d'offres lancés par la SCP dans les provinces de l'Atlantique. Au total, 17 de ces contrats devaient être exécutés en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick ou à l'Île-du-Prince-Édouard, et 20 à Terre-Neuve. Au cours de la même période, RMS Pope a perdu 18 des contrats soumis à un appel d'offres dont elle était l'entrepreneur titulaire. De ce nombre,

16 contrats ont été perdus en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick ou à l'Île-du-Prince-Édouard. Selon la preuve présentée par la SCP, RMS Pope a perdu ces contrats parce qu'un concurrent a présenté une soumission moins élevée, et non pas parce que ses employés étaient syndiqués.

[72] La réalité commerciale veut que les entrepreneurs non syndiqués soient souvent capables de présenter des soumissions moins élevées que celles des entrepreneurs syndiqués. Une autre réalité commerciale tient au fait que les contrats de service qui prévoient un prix fixe, plutôt qu'un remboursement des coûts (contrat cost plus), offrent souvent peu de latitude, voire aucune, pour ce qui est de négocier des améliorations aux salaires, aux avantages sociaux et aux conditions d'emploi des employés pendant qu'ils sont en vigueur. Cependant, le lancement légitime de nouveaux appels d'offres pour l'octroi de contrats de service ne fait pas partie des situations visées par l'article 35 du *Code*. Le Parlement a prévu une solution différente pour les problèmes causés par l'octroi de contrats successifs de fourniture de services, à l'article 47.3 du *Code*. Bien que cette disposition ne s'applique actuellement qu'à la sous-traitance des services de de contrôle préembarquement, le gouverneur en conseil a le pouvoir d'en élargir le champ d'application en désignant d'autres services, dans d'autres secteurs, au moyen d'un règlement.

[73] En l'espèce, le Conseil n'est pas en mesure de conclure que la SCP s'est servie de ses contrats avec RMS Pope pour miner les unités de négociation ou les droits de négocier du STTP à la SCP. Aucun élément de preuve ne démontre que le travail d'employés syndiqués de la SCP a été transféré à des employés syndiqués moins bien rémunérés de RMS Pope ou que la SCP a recouru à la sous-traitance pour l'exécution du travail lié au SR et au SUF afin de se soustraire aux obligations qui lui incombent en vertu du *Code*. Le Conseil est convaincu que le processus d'appel d'offres de la SCP est conçu pour atteindre un but légitime sur le plan opérationnel et n'a pas pour objectif ni pour effet d'annuler les droits que le *Code* confère aux employés. Les employés de RMS Pope conservent leur droit de se syndiquer et de négocier collectivement, même si leur employeur n'a pas la même capacité financière que la SCP. Le syndicat n'a pas convaincu le Conseil qu'une déclaration d'employeur unique favoriserait des relations du travail harmonieuses, qu'il soit question de sa relation avec la SCP ou avec RMS Pope.

[74] Le Conseil juge aussi non fondé l'argument du syndicat selon lequel la liberté d'association garantie par l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* exige que le Conseil donne aux employés de RMS Pope un pouvoir de négociation accru en formulant une déclaration d'employeur unique. Bien que dans l'arrêt *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, précité, la Cour suprême du Canada se soit penchée sur l'interprétation du *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, du Québec, les observations formulées par la majorité de la Cour dans sa décision majoritaire s'appliquent également au *Code* :

[56] L'argument de l'appelant élargit la portée du raisonnement exposé dans *Health Services* bien au-delà de ses limites naturelles. Dans cette affaire, l'État était non seulement le législateur, mais également l'employeur, alors qu'en l'espèce l'employeur est une société privée. L'article 3 du *Code* protège le droit d'association des salariés du Québec. D'autres dispositions mettent en oeuvre cette garantie générale. **Le législateur a établi un équilibre entre les droits des salariés et les droits de la direction d'une manière qui respecte la liberté d'association.** L'appelant et les intervenants n'ont invoqué l'inconstitutionnalité d'aucune disposition du *Code* ni soutenu que le *Code* en entier porterait atteinte à la liberté d'association. L'appelant prétend que le *Code* devrait être interprété de façon à refléter les « valeurs consacrées par la *Charte* », mais **le Code entier est l'expression concrète et le mécanisme législatif de mise en oeuvre de la liberté d'association en milieu de travail au Québec.** Le *Code* doit être considéré dans son ensemble. Il est impossible que la Constitution exige que chacune des dispositions du *Code* (y compris l'art. 17) soit interprétée en faveur du syndicat et des salariés.

[57] Il faut éviter non seulement de rompre l'équilibre que le législateur a établi dans le *Code*, pris dans son ensemble, mais aussi d'accorder à une partie (les salariés) un avantage disproportionné parce que les salariés négocient par l'entremise de leur syndicat (et peuvent en conséquence invoquer la liberté d'association) alors que les employeurs, dans la plupart des cas, négocient individuellement.

(c'est nous qui soulignons)

[75] Tel qu'il est mentionné précédemment, le *Code* contient des solutions de rechange à une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35, solutions qui visent à répondre aux conséquences économiques du système d'appel d'offres. Le Conseil refuse donc d'élargir le concept « d'objectif lié aux relations du travail » en vertu de l'article 35 du *Code* de manière à ce qu'il englobe la notion selon laquelle les employés d'un entrepreneur devraient être totalement protégés des conséquences normales des appels d'offres et des nouveaux appels d'offres.

[76] Pour tous les motifs énoncés ci-dessus, le Conseil conclut qu'aucun objectif lié aux relations du travail ne nécessite qu'il déclare que la SCP et RMS Pope constituent un employeur unique. La demande du syndicat présentée en vertu de l'article 35 du *Code* est par conséquent rejetée.

[77] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Elizabeth MacPherson
Présidente

Patrick Heinke
Membre

Norman Rivard
Membre